

# THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE IN THE REGIONAL TAX MANAGEMENT AND RESTRIBUTION AGENCY UPT DOLOKSANGGUL

Oleh:

Diana Novita Lumbanbatu <sup>1)</sup>

Putri Safiany <sup>2)</sup>

Jonner Lumban Gaol <sup>3)</sup>

Novia Ruth Silaen <sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung <sup>1,2,3,4)</sup>

Email:

[Dyananovita99@gmail.com](mailto:Dyananovita99@gmail.com) <sup>1)</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of UPT. Doloksanggul. Data were analyzed using multiple regression analysis and hypothesis testing was carried out by t test and F test. The results obtained by the multiple regression equation  $Y = 0.497 + 0.325 X_1 + 0.876 X_2$ . From the results of the study it was determined that Organizational Commitment had a positive influence on employee performance. Based on hypothesis testing, the results obtained that Organizational Committees have a positive and significant influence on performance with a t-value (1.765) > t-table value (1.70329). Job Satisfaction has a positive and significant effect on performance with t value (2,363) > t table value (1,70329). Furthermore, by using the simultaneous test, the results obtained that organizational commitment and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, which is indicated by F count (22.289) > than F table (3.35). The value of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) was obtained at 0.595. This means that the performance of employees at the Regional Tax and Retribution Management Agency of UPT Doloksanggul is 59.5% while the remaining 40.5% is influenced by other variables that are not in this study.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT. Doloksanggul. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 0,497 + 0,325 X_1 + 0,876 X_2$  dari hasil penelitan ditentukan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis , diperoleh hasil bahwa Komiten Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung (1,765) > nilai t table (1,70329). Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung (2,363) > nilai t table (1,70329). Selanjutnya dengan menggunakan uji simultan diperoleh hasil bahwa Komitemen organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signufikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan F hitung (22,289) > daripada F tabel (3,35) . Nilai koefesien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh sebesar 0,595. Hal ini berarti kinerja karyawan pada badan Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT Doloksanggul sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

**Kata Kunci:** *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks persaingan dalam organisasi, industri wajib mempunyai sumber energi yang handal. Sumber energi yang diperlukan buat melaksanakan, tidak bisa dilihat menjadi bagian yang berdiri sendiri, namun dicermati menjadi satu perihai yg teruji serta membentuk bersinergi. Dalam situasi ini asal energi manusia sangat memastikan. asal energi manusia pada suatu organisasi adalah sangat menentukan dalam efektivitas berjalannya suatu aktivitas pada sesuatu organisasi. Keberhasilan serta kinerja seorang pada bidang pekerjaan ini dipengaruhi sang komitmen terhadap bidang pekerjaan yang mereka minati serta kepuasan kerja yang dialami sepanjang bekerja.

Komitmen dengan maksud untuk membentuk karyawan setia di perusahaan serta untuk bekerja keras untuk perkembangan dibidang industri. Karyawan akan mencoba memberikan kontribusi dalam bentuk tenaga ataupun ide dalam perjalanan untuk mencapai keinginan agensi. Komitmen adalah hasil timbal balik dari apa yang perusahaan berikan untuk karyawan. karyawan mungkin senang dengan pekerjaan mereka jika perusahaan dapat memberikan umpan balik yang jujur serta layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan kepada pemberi kerja.

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan emosi seorang untuk pekerjaannya, dia mungkin puas dengan kecocokannya dan kemampuan, keterampilan serta keyakinannya menggunakan hasil kerja yang dihadapi karyawan.

Sedangkan kinerja dipengaruhi karena syarat serta sikap karyawan yang dipunyai industri. fenomena kerap kali terjalin dalam sesuatu industri yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT Doloksanggul.
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT Doloksanggul.
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT Doloksanggul.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### a. Defenisi Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi ialah perilaku yg mencerminkan kesetiaan karyawan kepada agensi serta berproses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengatakan kepedulian dalam organisasi (Mekta 2016). Komitmen organisasi bisa berkembang serta jalinan sentimental terhadap industri yg mencakup support moral, nilai-nilai pada industri dan keinginan dalam diri buat mengabdikan pada industri.

Pengertian komitmen organisasi adalah derajat yang dimana karyawan yakin serta mendapatkan tujuan-tujuan organisasi serta hendak senantiasa tinggal ataupun tidak hendak sesuatu organisasi (Mathis dan Jackson 2018:155).

Pengertian komitmen organisasi adalah ukuran sikap krusial yang bisa dipergunakan buat memperhitungkan kesamaan karyawan buat bertahan Mowday (2018:156).

Dengan demikian berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan kalau komitmen organisasi ialah perasaan, perilaku dan sikap orang yang

mengidentifikasi dirinya menjadi bagian dari organisasi, ikut serta pada proses aktivitas organisasi serta setia pada organisasi dalam menggapai tujuan organisasi.

#### **b. Defenisi Kepuasan Kerja**

Pengertian kepuasan kerja ialah keadaan sentimental yg menyenangkan serta tidak menyenangkan bagi para karyawan melihat kinerjanya, kepuasan kerja mencerminkan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya Handoko (2013:75).

Menurut Porter (2018:170) Perbedaan utama antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan adalah seberapa banyak suatu yang sepatutnya diperoleh seseorang dan seberapa banyak suatu yang benar-benar mereka dapatkan. Sedangkan menurut Menurut Mathis and Jackson (2018:170)

Pengertian kepuasan kerja ialah pernyataan emosional positif yang ialah hasil penilaian pengalaman kerja.

Bersumber pada sebagian hal di atas bisa dikatakan kalau motif reaksi emosional terhadap suatu pekerjaan atau situasi emosional yang berbentuk perasaan puas ataupun tidak puas. Jika secara emosional

puas berarti kepuasan kerja tercapai serta kebalikannya bila tidak lagi, berarti karyawan tidak puas. Konsekuensi gambaran yang dialami pekerja ataupun karyawan dalam mengecek antara apa yang diharapkan serta apa yang akan diterima dari efek kerja dan kepuasan karyawan yang menampilkan beberapa perilaku terkait.

#### **c. Defenisi Kinerja Karyawan**

Kinerja secara universal merupakan suatu pelaksanaan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan yang uniuersal dipergunakan selaku bawah dan selaku acuan evaluasi terhadap karyawan didalam sesuatu organisasi tersebut. Kinerja yang baik adalah sesuatu langkah dalam megarah tercapainya tujuan organisasi karena sebab itu, kinerja pula yakni

sebagai fasilitas penentu dalam menggapai tujuan organisasi sehingga butuh diupayakan buat tingkatkan kinerja karyawan.

Pengertian kinerja adalah ilustrasi tentang taraf pencapaian penerapan suatu rancangan aktivitas ataupun kebijaksanaan dalam mewujudkan target, misi serta visi dalam organisasi yg dicurahkan dalam perencanaan strategis sesuatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

Pengertian kinerja merupakan nilai kerja baik secara mutu maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikann kepadanya (Mangkunegara 2016:67)□.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Pada Badan Pen gelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT SAMSAT Doloksanggul. Yang beralamat di Jl. Purba Dolok, Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Dengan waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan April sampai dengan bulan November 2022.

#### **3.2 Populasi**

Pada penelitian ini dianalisis 30 pegawai tetap Pada Badann Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT SAMSAT Doloksanggul.

#### **3.3 Sampel**

Dalam penelitian ini sampel yang dipergunakan merupakan segala dari jumlah populasi, dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Pada Badan Pegelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT SAMSAT Doloksanggul.

#### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

### 3.4.2 Sumber Data

Sumber Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

1. Data primer yaitu data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara) dan data

pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan selaku berikut:

- a. Catatan Pertanyaan (Quesioner)

Metode Quesioner adalah metode pengumpulan data yang menyampaika beberapa persoalan yang harus dijawab. Bentuk angket yang dipergunakan pada riset ini merupakan angket tertutup yaitu responden mengantarkan jawaban yang telah disediakan.

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | .497                        | 6.313      |                           | .079  | .938 |                         |       |
| Komitmen Organisasi       | .325                        | .184       | .234                      | 1.765 | .089 | .797                    | 1.254 |
| Kepuasan Kerja            | .876                        | .177       | .656                      | 4.955 | .000 | .797                    | 1.254 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

di kumpulkan secara khusus untuk menjawab setiap pertanyaan peneliti yang sesuai dengan penelitian. Seperti wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Primer adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan dan hasil yang di dapat dari artikel, dan internet.

- b. Wawancara (Interview)

Wawancara ialah tanya jawab menggunakan metode mengadakan komunikasi langsung dengan pihak yang terpaut buat untuk mendapatkan informasi data yang diharapkan.

### 3.4.3 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Metode pengumpulan data dengan metode membaca serta mengkaji buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas buat memperoleh banyak sekali informasi yg bisa membantu pada pada penelitian.
2. Penelitian Lapangan (Field Research) Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan eksklusif perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian untuk memperoleh sesuai data yang diperlukan. Adapun teknik

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas kita dapat menyusun beberapa persamaan regresi linear berganda selaku berikut:

$$Y = 0,497 + 0,325 X_1 + 0,876 X_2$$

Persamaan analisis regresi linear berganda bisa diartikan selaku berikut:

1. Jika hasil dari konstanta adalah sebesar 0,497 maksudnya Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) merupakan 0, hinga konstanta nilainya 0,497.
2. Jika Nilai dari koefisien regresi pada komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,325 artinya variabel Komitmen Organisasi akan naik satu satuan hingga Kinerja Karyawan hendak meningkat sebesar 0,325

3. Jika Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,876 ialah Kepuasan Kerja hadapi peningkatan menjadi satu satuan hingga Kinerja Karyawan hadapi kenaikan sebesar 0,876.

#### 4.2 Uji signifikan parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan buat mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam variabel dependen. Hasil uji t bisa dilihat pada tabel berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ : Komitmen Organisasi mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai SPSS menunjukkan hasil  $X_1$  (komitmen organisasi) diperoleh nilai t hitung 1,765 dengan nilai t tabel sebesar 1,70329 maka keputusan menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  karena t hitung lebih besar dari t tabel.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ : Kinerja Karyawan mempengaruhi positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penujian menunjukan bahwa nilai variabel  $X_2$  (komitmen organisasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,955 dengan nilai t tabel 1,70329 hingga keputusan  $H_a$  menerima serta  $H_o$  menolak sebab t hitung lebih besar dari t tabel.

#### 4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan secara bersama-sama. digunakan uji f. Hasil uji F yang ditunjukkan oleh tabel Anova dari SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan menggunakan t hitung lebih besar dari t tabel yang dijelaskan pada tabel diatas

Pada tabel diatas bahwa pengambilan keputusan menggunakan uji F sebagai berikut:

bila nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  berarti ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik menampilkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 22,289 dengan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,355. Perihal ini berarti kalau secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ataupun  $H_a$  diterima serta  $H_o$  ditolak.

#### 4.4 Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,789% atau 78,9% yang merupakan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebas adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja erat. Pada nilai adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0,595% yang artinya 59,5% variabel kinerja karyawan berpengaruh oleh variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya sisanya 40,5% dipaparkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini.

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 1095.050       | 2  | 547.525     | 22.289 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 663.250        | 27 | 24.565      |        |                   |
|  | Total      | 1758.300       | 29 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                        |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi |            |                |    |             |        |                   |

buat menjawab hipotesis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja

#### 4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar (1,765) dengan hasil  $t_{tabel}$  sebesar (1,70329) serta nilai signifikansi (0,89) secara parsial menerima hipotesis pertama yang menunjukkan kalau Komitmen Organisasi mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Nurul Hasanah, Guntoro dan Wahyu Alfriani (2012) menguji apakah Kepribadian Individu, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara individual dan mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, jika hasil  $t_{hitung}$  sebesar (4,120) dan nilai  $t_{tabel}$  (0,3610) dan sig memiliki nilai (0,000), maka hipotesis kedua diterima yang menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni LuhMitha Utari, K. Krisna Heryanda (2015) . Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menampilkan kalau Kepuasan Kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT DolokSanggul.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar (22,289) dan nilai  $f_{tabel}$  Dalam penelitian ini diperoleh nilai (3,35) serta nilai signifikan (0,000), menampilkan pengaruh positif Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aldo Priyatama, Edi Rahardja (2014) Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menampilkan bahwa

Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT DolokSanggul.

### 5. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan buat mengenali pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan dan Retribusi Daerah UPT Dolok Sanggul. Bersumber pada hasil penelitian hingga kesimpulan dalam penelitian ini merupakan selaku berikut:

1. Dengan menggunakan hubungan secara individual bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditampilkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $1,765 > t_{tabel}$  1,70329.
2. Dengan menggunakan hubungan secara individual bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $4,955 > t_{tabel}$  1,70329 .
3. Dengan menggunakan bersama-sama bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan oleh nilai  $f_{hitung}$   $22,289 > f_{tabel}$  3,35
4. Nilai adjusted R Square merupakan koefisien korelasi dengan nilai sebesar 0,595 atau sama dengan 59,5% menampilkan kalau hubungan sangat kuat antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap harga saham. Sedangkan sisanya yaitu 40,5% ditentukan oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, seperti disiplin kerja, pelatihan dan lain-lain.

### Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, Terdapat 3 saran yang diberikan penulis:

1. Diharapkan supaya pelayanan yang baik kepada masyarakat supaya

- ditingkatkan dan jangan ada praktek dan kutipan yang tidak resmi pada Badan Pengelolaan dan Restribusi Daerah UPT Samsat Doloksanggul.
2. Keberhasilan Kantor UPT Samsat Doloksanggul ini tidak terlepas dari seorang pemimpin yang baik dan bertanggung jawab terhadap bawahannya maka dengan demikian dengan tolak ukur ini yang mengacu kepada kinerja karyawan, maka dengan itu diharapkan sifat kepemimpinan diharapkan akan semakin ditingkatkan.
  3. Untuk penelitian berikutnya diharapkan buat bisa meningkatkan variabel-variabel penelitian yang lain yang pengaruhi terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Dolok Sanggul seperti disiplin kerja, pelatihan dan lain-lain.

Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Daya Manusia*. Bandung:Remaja Kosdakarya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Mekta, H. Q. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT*. Indira Kelana Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung:CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung:CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Daya Manusia*. Bandung: Remaja Kosdakarya.
- Wibowo, SE, M.Phil, 2018, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Rajawali Pers.
- Sopiah Dr.MM, M.Pd, 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :CV Andi Offset.